

**TAHAP KETERAMPILAN EMOSI GURU-GURU PELATIH OPSYEN  
KEMAHIRAN HIDUP KURSUS PERGURUAN LEPASAN IJAZAH DAN  
KURSUS DIPLOMA PERGURUAN MALAYSIA DI DUA BUAH MAKTAB  
NEGERI JOHOR**

**Kamalularifin bin Subari, Muhammad Sukri b Saud, Adnan b Ahmad, Mohd  
Ali b Jemali**

Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysia

**ABSTRAK**

Keterampilan emosi adalah kemahiran dan kebolehan menguruskan perasaan terhadap diri sendiri dan masyarakat sekeliling. Keterampilan emosi yang tinggi dapat membentuk individu yang berjaya dan cemerlang dalam hubungan interpersonal dan intrapersonal, manakala yang kurang keterampilan emosinya akan menjadi sebaliknya. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji keterampilan guru pelatih Kursus Perguruan Lepas Ijazah (KPLI) dan Kursus Diploma Perguruan Malaysia (KDPM) di dua buah Maktab perguruan di Johor. Sampel kajian adalah seramai 183 orang guru pelatih KPLI dan KDPM opsyen KH. Penyelidik menggunakan Model Keterampilan Emosi Daniel Goleman yang terdiri daripada empat bahagian iaitu kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial. Data dikumpulkan melalui soal selidik yang telah diterjemahkan daripada *Emotional Competence Inventory* (Boyatzis, Goleman dan Rhee, 1999). Hasil kajian secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tahap keterampilan emosi guru pelatih KPLI dan KDPM dalam aspek kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial adalah rendah, manakala terdapat perbezaan yang signifikan antara kemahiran sosial dengan jantina dan tiada perbezaan signifikan antara jantina dengan aspek yang lain.

**PENGENALAN**

Setiap tahun seramai 8,000 orang guru baru lulusan Kursus Perguruan Lepas Ijazah dan Kursus Diploma Perguruan Malaysia dikeluarkan oleh maktab-maktab perguruan di seluruh negara (Omar, 2002). Pada masa kini terdapat sebanyak 27 buah maktab perguruan di seluruh Malaysia yang membekalkan keperluan guru-guru di sekolah menengah dan sekolah rendah. Dalam menjalani latihan perguruan, Falsafah Pendidikan Kebangsaan menjadi nadi yang diterapkan ke dalam pengisian kurikulum dan ko-kurikulum di maktab perguruan ini. Falsafah ini adalah satu pandangan jauh kerajaan untuk melahirkan pelajar yang cemerlang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek.

Guru yang mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar, boleh membimbing pelajar dan membantu mereka dalam pelajaran. Selain itu sikap mesra kepada pelajar dapat menarik minat mereka untuk belajar (Zsolnai, 2002). Guru juga perlu bijak mengawal emosi diri mereka dengan mengkaji situasi persekitaran pelajar dan boleh menimbulkan minat pelajar dalam mata pelajaran yang diajar. Parker (1990) menyatakan ada di

kalangan guru yang mempunyai emosi negatif dari segi pergaulan dengan guru-guru lain. Mereka ini selalu berdepan dengan masalah apabila bekerja dengan guru-guru lain dalam menjalankan tugas di sekolah. Ia bermula dari rasa rendah diri diikuti oleh sikap mengasingkan diri dari rakan sekerja, mengalami kemurungan, menghadapi masalah bersosial dengan rakan sekerja, melawan secara agresif dan akhirnya menjejaskan proses pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah.

Guru-guru yang bermasalah ini telahpun mendapat perhatian daripada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Kertas kerja yang dihasilkan oleh Urusetia Jawatankuasa Induk Keutuhan Pengurusan pada 11/7/2000 telah mencadangkan diwujudkan jawatan kaunselor pentadbir untuk warga pendidik di semua Jabatan Pendidikan Negeri (JPN). Kaunselor-kaunselor di JPN Johor dan JPN Negeri Sembilan telah menyenaraikan kategori masalah bagi pegawai-pegawai bermasalah kumpulan profesional dan kumpulan sokongan bagi tahun 2003 hingga 2004 seperti dalam jadual 1.1 di bawah.

**Jadual 1 :** Statistik Pegawai Bermasalah Kumpulan Profesional Dan Kumpulan Sokongan Mengikut Kategori Masalah Bagi Tahun 2003-Jun 2004

Kategori masalah	Jabatan Pendidikan Negeri	
	Johor	Negeri Sembilan
Mental	81 (25%)	40 (27%)
Sakit kronik	50 (15%)	35 (23%)
Peribadi psikologi	79 (24%)	29 (19%)
Keluarga	45 (14%)	15 (10%)
Tata tertib	43 (13%)	23 (15%)
Ketagihan	12 (4%)	4 (3%)
Lain-lain	15 (5%)	4 (3%)
<b>Jumlah</b>	<b>325</b>	<b>150</b>

*Sumber: Kertas kerja Pengurusan Pegawai bermasalah: Satu Pengalaman. Jabatan Pendidikan Negeri Johor (2004).*

Berdasarkan jadual 1.1 di atas didapati seramai 325 orang pegawai bermasalah kumpulan profesional dan kumpulan sokongan telah dirujuk ke Jabatan Pendidikan Johor manakala 150 orang pegawai bermasalah kumpulan profesional dan kumpulan sokongan dirujuk ke JPN Negeri Sembilan. Pegawai yang dirujuk ke bahagian kaunseling ini dicadangkan oleh pengetua dan guru besar sekolah untuk tindakan selanjutnya. Kategori masalah yang telah dikenalpasti oleh bahagian kaunseling ini ialah seperti sakit mental, sakit kronik, peribadi psikologi, keluarga, tata tertib, ketagihan dan lain-lain.

Di dalam negeri Johor jumlah pegawai bermasalah kumpulan profesional dan kumpulan sokongan yang bermasalah mental adalah seramai 81 orang (25%) yang terlibat. Manakala di Negeri Sembilan pegawai bermasalah dari segi mental kumpulan profesional dan kumpulan sokongan dilaporkan sebanyak hanya 40 orang (27%) sahaja.

Kaunselor-kaunselor daripada JPN Johor dan JPN Negeri Sembilan telah mengenal pasti punca-punca permasalahan pegawai-pegawai ini adalah kerana permasalahan sendiri,

peranan organisasi, membina kerjaya, struktur dan suasana organisasi, organisasi dan luaran, dan individu pegawai itu sendiri. Permasalahan sendiri melibatkan pegawai kumpulan profesional dan kumpulan sokongan yang tidak berupaya membuat keputusan dalam menjalankan tugas. Pegawai ini kurang kesedaran diri dan akibatnya mereka terlalu bergantung kepada orang lain ataupun tidak berani mengambil keputusan. Manakala masalah peranan organisasi pula ialah merujuk kepada pegawai-pegawai yang mempunyai konflik perasaan dan kurang mendapat sokongan daripada pentadbir dalam melaksanakan aktiviti sekolah dan tidak terlibat dalam membuat keputusan. Masalah hubungan dengan organisasi melibatkan hubungan yang lemah dengan majikan, hubungan yang lemah dengan rakan sekerja dan mempunyai konflik personaliti. Pegawai ini mempunyai masalah berkomunikasi, kurang pengaruh, dan kurang memberikan kerjasama dalam kumpulan.

Menurut laporan yang dikeluarkan oleh National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF) (1996), sebab-sebab kegagalan pembentukan dasar pelajaran mereka yang lalu ialah:

*Kebanyakan sekolah dan guru tidak dapat menghasilkan pembelajaran yang diperlukan dalam bentuk baru—bukan kerana mereka tidak mahu, tetapi mereka tidak tahu bagaimana, dan sistem yang mereka sedang bekerja tidak menyokong mereka untuk berubah.*

Laporan NCTAF menyentuh lima perkara yang menjadi penghalang besar pembentukan kualiti kerja guru baru iaitu kurang penguatkuasaan, taraf guru, latihan perguruan, pengambilan guru secara rambang, penerangan yang tidak jelas kepada guru baru, tiada ganjaran bagi pengetahuan dan kemahiran, dan kurang perkembangan profesional guru. Halangan ini juga berkait rapat dengan sistem pembelajaran di maktab perguruan yang berorientasikan peperiksaan (Omar, 2002). Pembelajaran yang berorientasikan peperiksaan telah menyebabkan aspek lain seperti kecerdasan emosi dipinggirkan. Neisser (1976) menyatakan terdapat perbezaan yang ketara di antara kecerdasan akademik dengan kecerdasan emosi.

Telena (2000) menyatakan guru yang baru menerima suatu kejutan apabila mereka diberikan tanggungjawab mengendalikan kelas secara bersendirian. Ini kerana tanggungjawab mengendalikan kelas bukan lagi menjadi kerjasama antara mereka dengan guru yang sedia ada. Keadaan ini berbeza sewaktu mereka menjalani latihan praktikum dahulu di mana mereka dibimbing oleh guru lain. Guru perlu mempunyai kecerdasan emosi untuk menghadapi situasi pelajar di sekolah yang semakin mencabar di samping itu membina hubungan baik dengan guru-guru lain, kakitangan sekolah, ibubapa serta masyarakat. Cooper (1997) menyatakan terdapat perbezaan yang nyata di antara individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dengan individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang lemah. Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan menjadi lebih sihat dan berjaya daripada kawan-kawan yang kurang keterampilan emosinya. Ini kerana individu ini mempunyai keyakinan diri, inisiatif untuk menyelesaikan masalah, berfikiran waras dan mempunyai matlamat yang hendak dicapai.

Salovey dan Mayer (1990) pula mendapati individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi lebih peka dan boleh menilai perasaan orang lain. Mereka menunjukkan empati yang tinggi terhadap orang lain (Kelley dan Caplan, 1993). Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi juga didapati cemerlang dalam kemahiran interpersonal (Goleman 1998). Oleh itu kajian tahap keterampilan emosi di kalangan guru pelatih opsyen Kemahiran Hidup (KH) di maktab perguruan dari segi pengurusan diri, kesedaran diri, kemahiran sosial dan kesedaran sosial dijalankan adalah untuk menguji dan mengetahui tahap keterampilan mereka.

### **OBJEKTIF KAJIAN**

Objektif am kajian ini adalah untuk meninjau dan mengenal pasti perkara-perkara berikut di kalangan guru pelatih KPLI dan KDPM opsyen Kemahiran Hidup di maktab perguruan.

- I. Mengenal pasti tahap keterampilan emosi (kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial) guru pelatih KPLI dan KDPM opsyen KH di maktab perguruan di Johor.
- II. Mengenal pasti perbezaan keterampilan emosi (kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial) guru pelatih opsyen KH berdasarkan jantina.

### **METODOLOGI**

Kajian ini merupakan satu tinjauan deskriptif dan sesuai digunakan dalam penyelidikan yang bertujuan untuk menerangkan fenomena yang berlaku. Menurut Merriam (1998) kajian deskriptif merupakan satu ujian terhadap suatu fenomena yang spesifik seperti suatu program, suatu perkara, seseorang individu, suatu proses atau suatu kumpulan sosial. Ia mempunyai kekuatan untuk memfokus suatu institusi atau manusia yang spesifik dan ianya lebih mementingkan makna perkataan daripada nombor (Maxwell, 1996). Populasi kajian diambil sebagai sample iaitu seramai 183 orang guru pelatih opsyen Kemahiran Hidup yang sedang menjalani latihan perguruan di Maktab Perguruan Batu Pahat dan Maktab Perguruan Temenggong Ibrahim. Bagi memperolehi data yang diperlukan dalam kajian ini, penyelidik menggunakan soal selidik Inventori Keterampilan Emosi (Boyatzis, Goleman dan Rhee, 1999) yang telah diterjemahkan kepada bahasa melayu oleh 2 orang pakar bahasa. Kajian rintis telah dijalankan ke atas 30 orang guru pelatih opsyen KH KPLI dan KDPM. Setelah di analisis keesahan item soal selidik ini adalah 0.94. Jumlah item soal selidik yang digunakan dalam kajian ini adalah sebanyak 110 item. Penganalisisan data dilakukan setelah semua borang soal selidik dikumpulkan. Data yang diperolehi dari soal selidik diproses menggunakan perisian *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*. Penyelidik telah menukar skala daripada 7 mata kepada 3 tahap mengikut min yang ditentukan oleh Inventori Keterampilan Emosi (Boyatzis, Goleman dan Rhee., 1999). Min skor yang diperolehi digunakan untuk menentukan tahap keterampilan emosi guru pelatih iaitu tahap rendah, tahap sederhana dan tahap tinggi. Daripada skala yang diperolehi daripada inventori keterampilan emosi, didapati kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial mempunyai min yang berbeza mengikut tahap. Kenyataan di atas dapat diringkaskan seperti jadual 3 dibawah.

**Jadual 3:** Min tahap keterampilan emosi guru pelatih mengikut bahagian.

Bahagian	Tahap		
	Rendah	Sederhana	Tinggi
Kesedaran diri	1.00-5.38	5.38-6.00	6.00-7.00
Pengurusan diri	1.00-5.17	5.17-5.84	5.84-7.00
Kesedaran sosial	1.00-5.60	5.60-6.06	6.06-7.00
Kemahiran sosial	1.00-5.33	5.33-5.84	5.84-7.00
Keterampilan emosi	1.00-5.37	5.37-5.87	5.87-7.00

*Sumber: Holly, S.C. (2002). An Exploration of Intelligence Scores Among Students In Educational Administration Endorsement Program.*

Langkah pertama penganalisis data ialah mendapatkan kekerapan dan peratusan daripada latarbelakang responden seperti jenis program, umur, jantina, bangsa, pencapaian akademik tertinggi dan pengalaman bekerja. Kemudian, skor dikelaskan kepada tahap rendah, tahap sederhana dan tahap tinggi dengan menggunakan kekerapan, peratusan dan min bagi setiap soalan. Manakala ujian-t digunakan untuk mendapatkan perbezaan antara empat keterampilan emosi guru KPLI dan KDPM dengan jantina

## DAPATAN KAJIAN

### Profil Responden

Dalam kajian yang dijalankan, terdapat lima item yang berkaitan dengan latar belakang responden. Hasil kajian menunjukkan 106 responden adalah pelatih KPLI dan 77 orang adalah pelatih KDPM. Majoriti jantina kedua program adalah perempuan dan responden adalah terdiri dari bangsa Melayu, Cina dan India serta lain-lain.

### Dapatan Kajian Bagi Aspek Kesedaran Diri, Pengurusan Diri, Kesedaran Sosial Dan Kemahiran Sosial Bagi Program KPLI Dan KDPM

Bahagian	Jenis program			
	KPLI		KDPM	
	Min	Tahap	Min	Tahap
<b>Kesedaran diri</b>	5.51	Sederhana	5.28	Rendah
<b>Pengurusan diri</b>	4.37	Rendah	3.80	Rendah
<b>Kesedaran sosial</b>	4.33	Rendah	4.35	Rendah
<b>Kemahiran sosial</b>	5.00	Rendah	4.94	Rendah
<b>Keterampilan emosi</b>	4.80	Rendah	4.59	Rendah

Jadual menunjukkan tahap kesedaran diri responden KPLI adalah pada tahap sederhana dengan min 5.51, manakala tahap pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial

adalah rendah. Responden KDPM pula menunjukkan kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial berada pada tahap yang rendah. Nilai min keseluruhan bagi kesedaran diri pula adalah 5.41, pengurusan diri adalah 4.97, kesedaran sosial adalah 4.34 dan kemahiran sosial adalah 4.14. Purata min keseluruhan keterampilan emosi responden adalah 4.72 dan berada pada tahap rendah. Kesimpulannya tahap keterampilan emosi guru pelatih KPLI dan KDPM opsyen Kemahiran Hidup di maktab perguruan di Johor adalah rendah.

Hipotesis yang diuji ialah;

Ho 1 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara keterampilan emosi (kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial) guru pelatih opsyen KH terhadap jantina

#### **Dapat Kajian Bagi Tahap Keterampilan Emosi (Kesedaran Diri) Guru Pelatih Opsyen KH Mengikut Jantina**

<b>Kesedaran Diri</b>						
<b>Jantina</b>	<b>f</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>df</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
<b>Lelaki</b>	<b>62</b>	<b>5.47</b>	<b>0.72</b>	<b>181</b>	<b>0.89</b>	<b>0.37</b>
<b>Perempuan</b>	<b>121</b>	<b>5.38</b>	<b>0.64</b>			

**K $\geq$ 0.05**

Jadual menunjukkan analisis ujian-t kesedaran diri responden mengikut jantina. Hasil analisis ujian-t menunjukkan nilai min bagi responden lelaki ialah 5.47 manakala bagi responden perempuan ialah 5.38. Perbezaan min 0.09 pada nilai t = 0.89 beerti pada aras 0.37 iaitu nilai yang lebih besar daripada 0.05. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam jantina terhadap kesedaran diri responden maka hipotesis nol diterima.

#### **Dapat Kajian Bagi Tahap Keterampilan Emosi (Pengurusan Diri) Guru Pelatih Opsyen KH Mengikut Jantina**

<b>Pengurusan Diri</b>						
<b>Jantina</b>	<b>f</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>df</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
<b>Lelaki</b>	<b>62</b>	<b>4.20</b>	<b>0.50</b>	<b>181</b>	<b>1.48</b>	<b>0.14</b>
<b>Perempuan</b>	<b>121</b>	<b>4.09</b>	<b>0.43</b>			

**K $\geq$ 0.05**

Jadual menunjukkan analisis ujian-t pengurusan diri responden mengikut jantina. Hasil analisis ujian-t menunjukkan nilai min bagi responden lelaki ialah 4.20 manakala bagi responden perempuan ialah 4.09. Perbezaan min .11 pada nilai t = 1.48 beerti pada aras 0.14 iaitu nilai yang lebih besar daripada 0.05. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam jantina terhadap pengurusan diri responden, maka hipotesis nol diterima.

### Dapat Kajian Bagi Tahap Keterampilan Emosi (Kesedaran Sosial) Guru Pelatih Opsyen KH Mengikut Jantina

Kesedaran Sosial						
Jantina	f	Min	Sisihan Piawai	df	t	Sig
Lelaki	62	4.39	0.67	181	0.86	0.39
Perempuan	121	4.31	0.54			

$K \geq 0.05$

Jadual menunjukkan analisis ujian-t kesedaran sosial responden mengikut jantina. Hasil analisis ujian-t menunjukkan nilai min bagi responden lelaki ialah 4.39 manakala bagi responden perempuan ialah 4.31. Perbezaan min 0.08 pada nilai  $t = 0.86$  beerti pada aras 0.39 iaitu nilai yang lebih besar daripada 0.05. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam jantina terhadap kemahiran sosial responden, maka hipotesis nol diterima.

### Dapat Kajian Bagi Tahap Keterampilan Emosi (Kemahiran Sosial) Guru Pelatih Opsyen KH Mengikut Jantina

Kemahiran Sosial						
Jantina	f	Min	Sisihan Piawai	df	t	Sig
Lelaki	62	5.07	0.55	181	1.92	0.01
Perempuan	121	4.91	0.53			

$K \geq 0.05$

Jadual menunjukkan analisis ujian-t kemahiran sosial responden mengikut jantina. Hasil analisis ujian-t menunjukkan nilai min bagi responden lelaki ialah 5.07 manakala bagi responden perempuan ialah 4.91. Perbezaan min 0.08 pada nilai  $t = 1.92$  beerti pada aras 0.01 iaitu nilai yang lebih kecil daripada 0.05. Ini bermakna terdapat perbezaan yang signifikan dalam jantina terhadap kemahiran sosial responden, maka hipotesis nol ditolak.

### RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Dalam kajian ini, jumlah responden daripada kedua-dua maktab adalah lebih kurang sama dengan bilangan guru pelatih KPLI lebih ramai daripada guru pelatih KDPM. Bilangan guru pelatih lelaki hampir separuh daripada bilangan guru pelatih perempuan. Dari segi umur, kebanyakan guru pelatih dalam lingkungan umur 23-25 tahun yang merupakan umur lepasan ijazah yang memohon menjadi guru. Guru pelatih yang berumur lebih tinggi daripada 23 tahun mungkin disebabkan telah bekerja beberapa tahun sebelum berhenti dan memilih bidang perguruan sebagai kerjaya untuk masa depan mereka. Bangsa Melayu merupakan majoriti responden kajian ini berbanding bangsa lain. Dapatan juga menunjukkan majoriti responden mempunyai 1 hingga 2 tahun pengalaman kerja sebelum memasuki maktab perguruan.

### **Kesedaran Diri**

Aspek kesedaran diri merupakan kebolehan individu untuk mempunyai kesedaran emosi diri, membuat penilaian tepat dan mempunyai keyakinan diri. Dapatan kajian ini menunjukkan kesedaran diri guru pelatih KPLI opsyen KH di maktab perguruan berada pada tahap sederhana manakala tahap kesedaran diri guru pelatih KDPM berada dalam tahap rendah. Tahap kesedaran diri guru pelatih KPLI yang sederhana ini disebabkan oleh pengalaman guru pelatih KPLI sewaktu mengikuti pengajian ijazah di universiti di mana sistem pembelajarannya lebih menekankan aspek teori dan peperiksaan sahaja. Bahan pembelajaran di universiti lebih mencabar minda mereka untuk berfikir dan mereka sentiasa sedar tentang kelemahan sendiri dan berusaha untuk berjaya.

Kesedaran diri guru pelatih KPLI pada tahap sederhana juga disebabkan oleh pengalaman kerja yang mereka pernah lalui sebelum memasuki maktab. Semasa di industri atau sektor lain mereka banyak terlibat dengan berbagai situasi bergantung kepada jenis kerja yang mereka lakukan termasuk membuat keputusan. Impak dari setiap keputusan itu akan membina suatu pengetahuan baru dalam pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan kemahiran membuat penilaian setelah mengenalpasti segala factor-faktor dan kos yang terlibat. Pengalaman kerja sebelum ini banyak digunakan oleh guru KPLI dalam membantu mereka membuat penilaian dan membuat keputusan dengan penuh yakin. Dapatan ini selari dengan Holly (2002), Clifford (1995), individu yang mempunyai kesedaran diri boleh membuat penilaian yang tepat dan mempunyai keyakinan yang tinggi.

Tahap Kesedaran diri guru pelatih KDPM yang rendah pula disebabkan mereka tidak percaya kepada kemampuan diri sendiri, mental yang lemah, kurang kemampuan menyakinkan orang lain dan tidak dapat mengenalpasti situasi yang boleh mempengaruhi perasaan. Keadaan ini banyak bezanya dengan pengambilan guru pelatih KDPM yang diambil dari lepasan SPM ke maktab perguruan. Penyelidik melihat usia mereka yang masih muda, tidak banyak memberikan pengalaman yang mematangkan diri mereka. Selain itu mereka perlu bergaul dengan guru pelatih lain dari pelbagai latar belakang, negeri, daerah yang lain. Penyelidik bersependapat dengan Parker (1990), terdapat di kalangan guru yang mempunyai emosi negatif dari segi pergaulan dengan guru-guru lain. Usia muda mereka ini juga mungkin menjadikan mereka malu untuk meminta bantuan daripada rakan-rakan ataupun pensyarah dalam menyelesaikan masalah mereka. Akibatnya guru pelatih ini akan memencilkan diri, merasa diri disingkir dan mempunyai tahap kesedaran diri yang rendah (Brock dan Grady, 1996).

### **Tahap pengurusan diri**

Pengurusan diri mengandungi aspek-aspek seperti kawalan diri, kebolehpercayaan, kewarasan, menyesuaikan diri, motivasi dan inisiatif (Goleman, 1998). Daripada kajian ini, dapatan menunjukkan tahap pengurusan diri di kalangan guru pelatih KPLI dan guru pelatih KDPM adalah rendah. Dapatan ini selari dengan pendapat Omar (2002), pembelajaran yang berorientasikan peperiksaan telah menyebabkan aspek lain seperti keterampilan emosi dipinggirkan.



Penyelidik mendapati elemen motivasi merupakan skor tertinggi dalam pengurusan diri guru pelatih KPLI. Penyelidik mengandaikan guru pelatih KPLI sudah berada dalam usia yang matang. Mereka boleh merancang, mengurus, melaksanakan dan memberikan sepenuh penglibatan diri dalam sesuatu projek. Selain itu mereka berfikir lebih terbuka dan bersikap positif selain menepati janji. Sikap mereka ini banyak dibantu oleh dorongan pekerjaan sebagai guru di sekolah nanti.

Dapatan kajian ini menunjukkan guru pelatih KPLI didapati bersikap kurang bertanggungjawab, kurang pandai mengawal suasana tegang dan konflik, kurang konsisten dan tidak mengakui kesilapan diri. Dapatan ini selari dengan pendapat Neisser (1976), terdapat perbezaan ketara di antara keterampilan emosi dengan kecerdasan akademik iaitu guru pelatih dengan kelulusan akademik yang tinggi tidak semestinya mempunyai keterampilan emosi yang tinggi. Pengurusan diri guru pelatih KDPM yang lebih tinggi daripada guru pelatih KPLI adalah selari dengan pendapat Salopek (1998), keterampilan emosi adalah sesuatu yang boleh dipelajari. Ini mungkin disebabkan terdapat guru pelatih KDPM yang telah mengikuti kursus keterampilan emosi sewaktu bekerja ataupun semasa mengikuti pengajian di politeknik dan pusat pengajian lain. Oleh itu tahap pengurusan diri mereka lebih tinggi daripada guru pelatih KPLI.

### **Tahap kesedaran sosial**

Tahap kesedaran sosial meliputi tiga elemen iaitu empati, orientasi perkhidmatan dan kesedaran organisasi (Sala, 2002). Dapatan kajian ini menunjukkan tahap kesedaran sosial guru pelatih KPLI dan guru pelatih KDPM adalah rendah. Guru pelatih KPLI dengan kesedaran sosial yang tinggi didapati boleh menghargai, menghayati dan mengenali potensi diri sendiri manakala guru pelatih KDPM dengan kesedaran sosial yang tinggi sedar tentang organisasi tempat kerja, mengenali potensi diri, menghargai dan mengutamakan orang lain.

Dapatan ini selari dengan Goleman (1998), individu dengan kesedaran emosi yang tinggi cemerlang dalam kemahiran interpersonal. Guru pelatih KPLI dan guru pelatih KDPM didapati boleh menghargai orang lain kerana percaya kepada setiap pekerjaan yang berjaya adalah usaha beberapa orang untuk mencapai matlamat yang sama. Dapatan ini disokong oleh Cooper (1997), individu dengan keterampilan emosi yang tinggi mempunyai hubungan personal yang kuat dengan orang disekelilingnya. Guru pelatih KPLI dan guru pelatih KDPM juga didapati mengenali potensi diri yang kuat kerana setelah menjalani latihan perguruan dalam opsyen KH maktab perguruan, menjalani latihan praktikum dalam mata pelajaran KH. mereka akan keluar daripada maktab perguruan dan bekerja sebagai guru KH di sekolah. Ini secara tidak langsung dapat meningkatkan potensi diri mereka. Satu kelebihan guru pelatih KDPM ialah mereka lebih sedar tentang organisasi tempat kerja. Penyelidik mengandaikan perkara ini disebabkan guru pelatih KDPM semester 4 dan ke atas telah menjalani sekurang-kurangnya praktikum fasa pertama dan telah pun mengenali struktur pentadbiran sekolah. Guru pelatih KPLI pula menjalani praktikum pada semester ke dua dan ini adalah punca yang menyebabkan mereka lemah dalam kesedaran organisasi di tempat kerja.

### **Tahap kemahiran sosial**

Kemahiran sosial mengandungi komponen membangunkan orang lain, mempunyai daya pujuk, komunikasi, pengurusan konflik, kepimpinan, dan bekerja secara berkumpulan. Dapatan kajian ini menunjukkan tahap kemahiran sosial guru pelatih KPLI dan guru pelatih KDPM adalah rendah. Guru pelatih KPLI dengan kemahiran sosial yang tinggi boleh berkongsi maklumat, bekerjasama, menyesuaikan diri dan memberikan inspirasi kepada orang lain manakala guru pelatih KDPM dengan kemahiran sosial yang tinggi gemar membuat penulisan yang menarik, bekerjasama, memberi bimbingan dan arahan kepada orang lain.

Daripada dapatan di atas didapati guru pelatih KPLI dan guru pelatih KDPM boleh bekerjasama dengan orang lain. Dapatan ini disokong oleh Johnson dan Johnson (1999), proses kerjasama membolehkan individu biasa mencapai kejayaan luarbiasa. Kerjasama ini menunjukkan guru pelatih ini boleh memberikan komitmen dalam kumpulan untuk mencapai matlamat yang sama. Guru pelatih KPLI juga didapati boleh memberikan inspirasi kepada orang lain. Inspirasi ini merupakan penggerak dalaman seseorang secara tidak langsung untuk berusaha mengejar sesuatu impian dan cita-cita. Inspirasi ini mungkin datang dari diri mereka sendiri yang mempunyai pengalaman sewaktu belajar sehingga mendapat sekeping ijazah. Inspirasi ini apabila diceritakan kepada orang lain boleh menggerakkan mereka supaya mempunyai cita-cita dan harapan untuk mendapat berjaya.

Guru pelatih KPLI dengan kemahiran sosial yang rendah disebabkan kurang menonjolkan diri, kurang mengenali kekuatan dan kelemahan diri, kurang pandai mengarah, kurang menghormati orang lain dan lemah dalam menyelesaikan konflik. Ini menunjukkan guru pelatih KPLI masih mempunyai sikap pemalu dan rendah diri. Mereka lebih menonjolkan sikap sebagai pemimpin tetapi lebih suka menjadi pengikut. Dapatan ini disokong oleh Cegala (1981), individu dengan penglibatan diri yang lemah menggunakan pendekatan yang tidak mesra dan tidak bersesuaian apabila bekerja. Ini akan berkait pula dengan kurang menghormati orang lain, mengarah dan menyelesaikan konflik. Seorang pemimpin yang kuat memerlukan kemahiran interpersonal, berkomunikasi dan menyelesaikan konflik.

### **Perbezaan Keterampilan Emosi Berdasarkan Jantina**

Dapatan keterampilan emosi mengikut jantina menunjukkan guru pelatih perempuan mempunyai aspek pengurusan diri yang rendah manakala responden lelaki berada pada tahap tinggi dalam aspek kesedaran diri. Ini menunjukkan terdapat perbezaan keterampilan emosi berdasarkan jantina. Dapatan ini selari dengan kajian lalu yang dibuat oleh Eagly dan Steffen (1986), terdapat perbezaan sosial di antara jantina. Perempuan didapati mempunyai tahap empati yang tinggi merentasi umur. Selain itu lelaki juga menunjukkan sikap agresif dalam pelbagai bentuk daripada perempuan. Dapatan ini sudah tentu menakutkan banyak pihak terutamanya sekolah yang akan menerima guru pelatih KPLI ini kerana kualitinya sama dengan guru pelatih KDPM.

Taburan jantina mendapati guru pelatih perempuan KPLI adalah majoriti kajian ini diikuti oleh guru pelatih perempuan KDPM. Kajian-kajian oleh penyelidik terdahulu mendapati jantina memberi kesan dan pengaruh kepada keterampilan emosi guru pelatih di maktab perguruan dari segi kepimpinan, perasaan empati, kewarasan, motivasi, komunikasi dan kerja berkumpulan.

Dapatan kajian juga menunjukkan kemahiran sosial mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap jantina manakala kesedaran diri, pengurusan diri dan kesedaran sosial tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap jantina. Analisis item kemahiran sosial menunjukkan perempuan mendapat min yang lebih tinggi daripada lelaki dalam aspek memberi arahan atau menunjukkan cara untuk memajukan orang lain, menyelesaikan pertelagahan, menyatakan jangkaan positif terhadap potensi orang lain dan menggunakan tanda-tanda non-verbal untuk memfokuskan mesej penting manakala dalam aspek lain. Dapatan kajian ini selari dengan kajian terdahulu oleh Maccoby dan Jacklin (1974), jantina mempunyai kesan yang signifikan terhadap keterampilan emosi.

Dari aspek kemahiran sosial, guru pelatih perempuan didapati dapat menyelesaikan pertelagahan kerana boleh berkomunikasi dengan baik, boleh memujuk dan tidak menggunakan cara yang agresif. Dapatan ini selari dengan kajian terdahulu oleh Fen-Ming Lee (2003), pengurusan emosi adalah signifikan dalam menentukan penyatuan dan persetujuan dalam konflik gaya pengurusan untuk menyelesaikan masalah. Guru pelatih perempuan juga didapati pandai menggunakan tanda-tanda non-verbal seperti intonasi suara dalam menyampaikan mesejnya. Dapatan ini disokong oleh Jennifer (2003), perempuan perlu menggunakan kemahiran non-verbal kerana mereka kurang agresif dari segi fizikal berbanding lelaki. Dapatan kesedaran sosial yang tidak signifikan mengikut jantina ini selari dengan kajian Raymond (2000), jantina tidak signifikan dengan orientasi pemimpin dan pengurus. Walaupun kesedaran sosial tidak signifikan terhadap jantina, dapatan ini bertentangan dengan Hall (1978), perempuan mempunyai tahap empati yang tinggi daripada lelaki merentasi kumpulan umur. Dapatan yang tidak selari ini mungkin disebabkan oleh perbezaan tempat kajian, pemilihan sampel dan persekitaran kawasan kajian. Selain itu penyelidik berpendapat motivasi untuk berjaya dan terlalu banyak persaingan menjadikan perempuan sekarang kurang emosi empati.

Kesedaran diri yang lemah ini selari dengan kajian Maccoby dan Jacklin (1974), sikap agresif adalah signifikan mengikut jantina. Lelaki adalah lebih agresif dalam berbagai bentuk berbanding perempuan. Selain itu, perbezaan kedudukan atau jawatan menyumbang kepada tingkahlaku agresif. Kajian Eagly dan Steffen (1986) juga menunjukkan terdapat perbezaan kemahiran sosial di antara jantina. Guru pelatih perempuan mempunyai tahap emosi yang tinggi dalam empati manakala lelaki lebih agresif dalam kawalan diri.

Bagaimanapun, kajian oleh Abu Mansor (1996) mendapati jantina tidak mempengaruhi keterampilan emosi. Dapatan yang sama diperolehi oleh Norihan (1995) iaitu jantina tidak mempengaruhi budaya organisasi. Kajian Gurcharan (1997) pula menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan pada elemen kepercayaan, kerjasama dan kebebasan pendapat mengikut jantina. Elemen kerjasama pula berada pada tahap tinggi, semangat

berpasukan berada pada tahap sederhana dan komunikasi berada pada tahap rendah. Penyelidik mendapati terdapat beberapa sebab yang mempengaruhi kemahiran sosial ini di kalangan guru pelatih. Selain daripada faktor baka, faktor-faktor persekitaran seperti didikan keluarga, pengaruh rakan sebaya dan budaya mempengaruhi kemahiran sosial guru pelatih. Sifat seperti malu, rendah diri dan tidak yakin menyebabkan seseorang guru pelatih bersikap pasif dalam kehidupan sosialnya. Dalam pembentukan kumpulan tugas, didapati guru pelatih cenderung untuk memilih jantina, bangsa dan negeri yang sama dengan tujuan untuk memudahkan perbincangan. Ini boleh menyebabkan kemahiran sosial mereka semakin berkurangan kerana mereka tidak berbincang dengan guru pelatih yang lain untuk mendapat pandangan dan idea yang baru. Kerap kali juga mereka membuat kumpulan dengan ahli yang sama bagi mata pelajaran yang berlainan. Akibatnya, mereka kurang menghormati antara satu sama lain kerana timbul konflik pada tugas yang diberikan sebelumnya. Dapatan ini selari dengan Amparano (1996), konflik boleh berlaku kerana pertentangan pendapat dan sikap ego seseorang.

## **IMPLIKASI DAN CADANGAN**

Dalam menzahirkan cadangan untuk meningkatkan profesion perguruan, kerajaan telah mensasarkan semua guru di sekolah menengah adalah guru siswazah manakala lima puluh peratus sekolah rendah akan diisi dengan guru siswazah menjelang 2010. Perancangan ini sedang dilaksanakan dengan menambah pengambilan guru pelatih yang telah mempunyai ijazah ke dalam program KPLI manakala pengambilan guru pelatih ke dalam program KDPM di maktab-maktab perguruan telah dihentikan. Kerjaya sebagai guru pada zaman ini mempunyai banyak cabaran antaranya sikap pelajar yang banyak tidak menghormati guru, beban guru yang semakin bertambah kadangkala menimbulkan suasana tegang dalam diri guru sendiri ataupun di luar diri guru tersebut. Tahap keterampilan emosi keseluruhan guru pelatih samada guru pelatih KPLI dan guru pelatih KDPM di maktab perguruan negeri Johor adalah rendah. Fakta ini adalah sesuatu yang menakutkan dalam sistem pendidikan negara ini. Menurut Goleman (1995) kejadian seperti keganasan, bunuh diri dan penderaan disebabkan oleh manusia yang kurang keterampilan emosinya. Jesteru itu bayangkan guru pelatih dengan keterampilan emosi yang lemah akan dikeluarkan setiap tahun ke sekolah-sekolah di seluruh Malaysia? Oleh itu guru pelatih sepatutnya mempunyai satu lagi nilai tambah diri iaitu keterampilan emosi yang tinggi. Sehubungan dengan itu berdasarkan kepada penemuan penyelidikan ini beberapa cadangan untuk pihak-pihak berkenaan telah diketengahkan iaitu buat:-

### **1. Guru Pelatih Maktab Perguruan**

- i. Guru pelatih perlu meningkatkan tahap keterampilan emosi mereka terutama dalam aspek kesedaran diri, pengurusan diri dan kemahiran sosial yang didapati lemah dalam kajian ini. Peningkatan kesedaran diri boleh membantu guru pelatih membuat keputusan yang tepat dan yakin terhadap diri sendiri. Peningkatan pengurusan diri pula membolehkan guru pelatih mempunyai beberapa nilai tambah diri seperti waras, menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja dan berinisiatif untuk memajukan diri mereka dan berjaya. Kemahiran sosial pula dapat membantu guru pelatih dalam membina hubungan dengan guru lain, staf, pelajar dan masyarakat sekitar mereka.

- ii. Guru pelatih digalakkan bekerja secara kumpulan dan kolaboratif dalam tugas yang diberi oleh pensyarah. Ini akan dapat meningkatkan kemahiran kepimpinan, bertanggungjawab, berbincang untuk mendapatkan idea bernas dan bekerjasama untuk mencapai matlamat dan menyiapkan tugas.

## **2. Cadangan kepada Maktab Perguruan**

- i. Maktab perguruan perlu menambah aktiviti-aktiviti yang menggalakkan guru pelatih bersosial dan meningkatkan pengurusan diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial guru pelatih. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan aktiviti gotong-royong, sukan, hari GERKO, koir dan ceramah.
- ii. Jabatan Hal Ehwal Pelajar boleh merancang kursus dalaman yang boleh meningkatkan kemahiran berkomunikasi, mengatasi stres, mengawal kemarahan, kemahiran interpersonal, komunikasi berkesan, kemahiran sosial dan pengurusan konflik.

## **RUJUKAN**

- Abu Mansor bin Ahmad. (1996). *Penguasa Tempatan Negeri Kedah: Analisis Dan Keuasan Kerja*. Universiti Utara Malaysia. Tesis Sarjana .
- Adam, B. (1990). *Reported Perception of The Impact of Being a Mentor*. Dissertation Abstract International. 51(04), 1199A.
- Amparano, S. (1996). Unruffling Feathers: Workplace Becoming A Minefield Of Feuds, Personality Clashes. *The Arizona Republic*, pp. D1,D3.
- Angela, G. (2000). *The Influence of Supervisor's Interpersonal Communication Competence on Worker Satisfaction*. California State University, Tesis Sarjana.
- Argyle, M. (1983). *The Psychology Of Interpersonal Behaviour*. Harmondsworth: Penguin.
- Bahagian Pendidikan Guru. (1994). *Panduan Praktikum Kursus Perguruan Asas Lima Semester Institut/Maktab Perguruan Malaysia*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Bandura, A. (1997). Self Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioural Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bar-On, R. (1997). *The Bar-On Emotional Quotient Inventory (Eq-I): A Test Of Emotional Intelligence*. Toronto, Canada : Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1997b). *The Emotional Quotient Inventory (Eq-I): Technical Manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bass, B. (1990). *Leadership, Psychology And Organizational Behaviour*. New York: Harper Teacher & Brothers.
- Berger, D. M. (1987). *Clinical Empathy*. Northvale, New Jersey: Jason Aronson, Inc.
- Best, J. and Kahn, J. (1993). *Research in Education: 7<sup>th</sup> Edition*. Chicago: Allyn and Bacon.
- Boyatzis, R.E., Goleman, D., and Rhee, K. (1999). *Clustering Competence in Emotional Intelligence:Insight from Emotional Competence Inventory (ECI)*. *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brock, B. L., and Grady, M.L. (1996). *Beginning Teacher Induction Programs*. Paper presented at the Meeting of The National Council of Professors of Educational Administration. Corpus Christi. TX.

- Cates, W.M. (1985). *Panduan Amali Untuk Penyelidikan Pendidikan* Terjemahan Oleh Syaharom Abdullah. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Carver, C. S. and Scheier, M.F. (1981). *Attention And Self Regulation : A Control Theory Approach To Human Behavior*. New York: Springer- Verlag
- Cegala, D.J. (1981). Interaction Involvement: A Cognitive Dimension of Communicative Competence. *Communication Education*, 30, 109-121.
- Clifford, E, F. (1995). A Descriptive Study Of Mentor-Protege Relationship, Mentors' Emotional Empatic Tendency And Proteges' Teacher Self Efficacy Belief . The Florida State University. Tesis Doktor Falsafah.
- Cohen,, L., Manion, L. dan Morrison, K. (2000). *Research Method in Education* 5<sup>th</sup> Edition. London: Routledge and Falmer.
- Cooper, R.K., and Sawaf, A. (1997). *Executive EQ :Emotional Intelligence In Leadership And Organization*. New York: Grosset/Putnam
- Darling-Hammond, L. (1998). *The Case For A Supervised Teacher Internship*. In *New Direction For Teacher Assessment*. Proceedings of The 1998 ETS Invitational Conference. Princeton, New Jersey: ETS.
- Dianne, H. R. (1996). *Non-Technical Skills Needed by Graduates of Selected North Carolina Community College Associate Degree Programs to Be Succceccful in The Workplace: Perceptions of Employers and Program Heads*. North Carolina State University. Tesis Doktor Falsafah.
- Dymond, M., P. (1990). *Data Analysis for the Helping Professions*. California: Sage Publication.
- Dymond, R. F. (1949). A Scale For Measuring Empathic Ability. *Journal Of Consulting Psychology*, 14, 127-133
- Eagly, A.H., and Steffen, V.J. (1986). Gender and Aggressive Behavior: A Meta-analytic Review of The Social. *Psychological Bulletin*, 100, 309-330.
- Edaris bin Abbu Bakri. (1997) *Pengurusan Strategik Kualiti Pegawai-Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Di Negeri Perak*. Universiti Utara Malaysia. Tesis Sarjana.
- Elaine, R. M. (1999). Teachers' Understanding of Empathy and Its Application in The Management of Students' Misbehavior in Secondary Classroom. Azusa Pacific University. Tesis Doktor Falsafah.
- Fen-Ming, Lee. (2003). *Conflict Management Style and Emotional Intelligence of Faculty and Staff at a Selected College in Southern Taiwan*. The University of South Dakota. Tesis Doktor Falsafah.
- Feshbach, N.D., and Feshbach, S. (1969). The Relationship Between Empathy and Aggression in Two Age Group. *Developmental Psychology*, 1, 102-107.
- Fraenkel, J. and Wallen, N. (1996). *How to Design and Evaluate Research in Education* (3<sup>rd</sup> ed). St. Louis, MO: McGraw-Hill.
- Gall, M.D., Borg, W.R., and Gall, G.P. (1996). *Educational Research* (6<sup>th</sup> ed.). New York: Longman.

- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York: Basic Books.
- Gibson, S. and Dembo, M.H. (1984). Efficacy : A Construct Validation. *Journal Of Educational Psychology*, 76, 569-582
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gray, W.A., and Gray, M.M. (1985). Synthesis of Research on Mentoring Beginning Teachers. *Educational Leadership*, 43(3), 37-43.
- Gurcharan Singh a/l Bishen Singh. (1997). *Semangat Berpasukan Berkualiti di Kalangan Pegawai-Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Negeri Perak*. Universiti Utara Malaysia. Tesis Sarjana.
- Hall, J.A. (1978). Gender Effect in Decoding nonverbal Cues. *Psychological Bulletin*, 85, 845-857.
- Hoffman, M.L. (1982). *Development Of Prosocial Motivation: Empathy And Guilt*. In N. Eisenberg (Ed.), *The Development Of Prosocial Behaviour*, New York: Academic Press.
- Hogan, R. (1969). Development Of An Empathy Scale. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 33, 307-316.
- Huling-Austin, L. (1990). *Mentoring Is A Squishy Business*. Reston : Association Of Teachers Educators.
- Holly, S.C. (2002). *An Exploration of Intelligence Scores Among Students In Educational Administration Endorsement Program*. East Tennessee State University. Tesis Doktor Falsafah.
- Iron, A.R. (2003). *Briefing Paper – From Competence To Excellence. : Developing Excellence In Vocational Skills*. UK Skills Learning and Skills Development Agency: London.
- James, I. Penrod. (1997) Leadership in The New IT Organization. *EDUTECH Report*, Vol. 13, No. 2, May 1997).
- Janet, A. U. (2004). *Gender and Hierarchy as Factors of Leadership Practices and the use of Email*. Walden University. Tesis Doktor Falsafah
- Jacqueline, O. Y. (2002). *The Impact of Emotional Intelligence in Independent School Heads on The Culture of The School*. Pepperdine Universiti. Tesis Doktor Falsafah.
- Jennifer, L. (2003). *The Relationship Between Gender, Empathy, and Aggressive Behaviours Among Early Adolescents*. Alliant International University. Tesis Doktor Falsafah.
- Johnson, P.R., and Johnson, R.T. (1999). *Learning Together and Alone: Cooperative, Competitive, and Individual Learning (5<sup>th</sup> Ed.)*. Needham Heights: Massachusetts: Allyn and Bacon.

- Julius, O.S. (2004). *Motivation Among at Risk Students in Rural Community Colleges*: Boston University. Tesis Doktor Falsafah.
- Karlgaard, R. (2003), *Ceo's Talks Tech*. Forbes, New York, July, 2003, Vol 171. Issue 14, Pg 33.
- Kanfer, F. H. (1986). *Self Regulation And Behavior*. Paper Presented At The Ringberg Symposium On Volition And Action. Max Planck Institute, Schloss Ringberg. West Germany.
- Karness, F., and Chauvin, J. (2000). *Leadership Development Program*. Scottsdale, AZ: Gifted Psychology Press, Inc.
- Katz, L. (1997). *Talks With Teachers*. Washington D.C : National Association For The Education Of Young Children.
- Kazelskis, R., Reeves-Kazelskis, C., and Kersh, M. E. (1991). *Effects of Student Teaching on Teaching Concern and Efficacy*. Paper presented at annual meeting on the Mid-South Educational Research Association, Lexington, KY.
- Kelleher, M.D. (1996). *New Areas for Violence: Homocide in the American Workplace*. Prager: Westport, CT.
- Kelley, R., and Chaplan, J. (1993). *How Bell Labs Creates Star Performers*. Harvard Business Review, 71, 128-139.
- Longman Dictionary Of Contemporary English. (2003). Pearson Education Limited: England
- Maccoby, E.E., and Jacklin, C.E. (1980). Sex Difference in Aggression: A Rejoinder and Reprise. *Child Development*, 51, 964-980.
- Marlowe Jr., H.A. (1986). Social Intelligence: Evidence for Multidimensionality and Construct Independent. *Journal of Educational Psychology*, 78, 52-58.
- Maureen, F. (2002). How Emotional Competence Can Make A Difference. *Human Resources Management Association's People Talk Magazine*, Summer 2002.
- Maxwell, J.A. (1996). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. Thousand Oaks, London and New Delhi: SAGE.
- Mayer, J.D., Caruso, D., and Salovey, P. (1999). Emotional Intelligence Meets Traditional Standard For An Intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mayer, J.D., Caruso, D., and Salovey, P. (2002). *Mayer- Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSEIT) User Manual*. Toronto, Canada: MHS Publisher.
- Mazni (1996). *Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Pekerja Perkilangan Elektronik: Analisis Di Negeri Kedah*, Universiti Utara Malaysia. Tesis Sarjana.
- Menrabian, A., Young, A.L., and Sato, S. (1988). Emotional Empathy And Associated Individual Difference. *Current Psychology: Research And Review*, 7, 221-240
- Merriam, S. (1983). Mentors and Proteges. *Education Quarterly* 33 (3), 161-173.
- Merriam, S.B. (1998). *Case Study Research in Education: A Qualitative Approach*. San Francisco and London: Jossey Bass Publisher.
- Milligan, J. (2004). Leadership Skills of Gifted Student in Rural Setting: Promise Program for Leadership Development. *Rural Special Education Quarterly*; Vol. 23 Issue 1, p 16.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.



- Mohd Majid Konteng. (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Majid Konteng. (1994). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Majid Konteng. (2000). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Salleh Abu dan Zaidatun Tasir (2001). *Analisis Data Berkomputer SPSS 10.0 for Windows*. Kuala Lumpur: Venton Publishng.
- Mohd Salleh Lebar. (1996). *Perkembangan dan Haluan Kurikulum Pendidikan Malaysia*. Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn Bhd.
- Neisser, U. (1976). *Cognition And Reality*. San Francisco : Freeman.
- Nor Mohd Zulkarnain B. Abd Yazid. (1997). *Keberkesanan Latihan: Pengalaman Sebuah Agensi Pengembangan Di Malaysia*. Universiti Pertanian Malaysia. Tesis Sarjana.
- Norihan Binti Haji Azizan (1995) *Mengenai Satu Analisis Kecemerlangan Budaya Organisasi Dan Motivasi Di Sekolah Menengah Vokasional Negeri Kedah Darul Aman*. Universiti Utara Malaysia. Tesis Sarjana.
- Omar Mohd Hashim. (2002). *Pengisian Misi Pendidikan*. Selangor: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Parker, G.M. (1990). *Team Players and Teamwork*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rahil Mahyuddin and Habibah Elias. (2002). *Psikologi Pendidikan*. Selangor: Karisma Publication Sdn Bhd.
- Raymond S. E. (2000) *Self-Awareness Difference In Leader Versus Manager In Trinidad and Tobago*. Columbia University. Tesis Doktor Falsafah
- Roberts, D.H. (1996). *Non Technical Skills Needed By Graduates Of Selected North Carolina Community College Associate Degree Program To Be Successful In The Workplace: Perseption Of Employers And Program Heads*. North Carolina State University. Tesis Doktor Falsafah
- Robert, P.T. (1998). *Is Conscientiousness Always Positively Related To Job Performance?* Vol. 36/No. 1 July, 1998 Society For Industrial And Organizational Psychology Inc.
- Rodwell, J.J., Kienzle, R., and Shadur, M.A. (1998). The Relationship Among Work-Related Perceptions, Employee Attitudes, And Employee Performance: The Integral Role Of Communication. *Human resource management*, 37, 277-293.
- Rosenbaum, M. (1989). Self Control Under Stress : The Role Of Learned Resourcefulness. *Advances In Behavior Research And Therapy*, Vol. 11 (4), 229-258
- Rowntree, D. (1981). *Statistic Without Tears: A A Primer of Non Mathematician*: Penguin.
- Sadli Osman dan Ahmad Badruddin Abdullah (2004). *Pengurusan Pegawai Bermasalah : Suatu Pengalaman dalam Seminar Kaunseling Perkhidmatan Awam Ke 10*.
- Sala, F. (2002). *Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual*: Hay Group.
- Salopek, J. (1998). Train Your Brain. *Training And Development*, 52, 26-33.
- Salovey, P., and Mayer, J (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition And Personality*, 9, 185-211.

- Salovey, P., and Mayer, J (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 17, 433.
- Scotland, E. (1969). *Exploratory Investigations Of Empathy*. In L. Berkowitz (Ed.) *Advance In Experimental Social Psychology*, Vol 4. New York : Academic Press.
- Shaharudin bin Mydin. (1995). *Hubungan Peribadi di Antara Guru : Setakat Manakah Ia Dipengaruhi oleh Faktor-Faktor Jantina, Kaum, Umur dan Kelayakan Akademik*. Universiti Utara Malaysia. Tesis Sarjana.
- Sheikh Othman Bin Sheikh Salim, (1994). *Kamus Dewan Edisi Ke Tiga* : Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka..
- Shure, M.B, and Spivack, G. (1982). Interpersonal Problem Solving in Young Children: A Cognitive Approach to Prevention. *American Journal of Community Psychology*, 10, 341-356.
- Smith, C. (1995). *Descriptive Case Studies of The Socialization and Acculturation of Two Mentored First Year Elementary Teachers Within The Seventh-day Adventist School System*. Dissertation Abstract International, 56(10), 3834A.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ*. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R.J., and Smith, C. (1985). Social Intelligence And Decoding Skills In Nonverbal Communication. *Social Cognition*, 3, 168-192.
- Suhaimi Awang. (1996). *Kefahaman Pelajar Dari Beberapa Buah Sekolah Menengah Akademik Tentang Peluang dan Kerjaya Lulusan Sekolah Vokasional*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana Muda.
- Tappin, S. (2002). *The UK Vocational Education And Training System*. Professional Education And Competences, Brazil 18 – 20 March 2002
- Telena, W. (2000). *A Survey of Mentor/Mentee Activities in Beginning Teacher Induction Programs in Region XI*. University of North Texas. Tesis Doktor Falsafah.
- Thorndike, E. (1920). Intelligence and Its Uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Tony, P. (1991). *Developing Effective Training Skills*. London : Mc Graw Hill.
- Tunstall, D.F. (1994). *Social Competence Needs In Young Children : What The Research Says*. Paper presented at Association For Childhood Duction, New Orleans.
- United States Department of Education (1998). *A Talented, dedicated, and Well-prepared teacher in Every Classroom*. (ISBN O-16-049465-6). Washington, D.C. U.S. Government Printing Office.
- Veenman, S. (1984). *Perceived Problems Of Beginning Teachers*. Review Of Education Research. 54, M.S 143-178
- Von Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory*, New York: Baziller
- Walker, R.E., and Foley, J.M (1973). *Social Intelligence: Its History and Management*. Psychology Reports, 839-64.
- Wan Mohd Zahid Mohd Noordin. (1993). *Wawasan Pendidikan: Agenda Pengisian*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- Wiersma, W. (1991). *Research Methods in Education 5<sup>th</sup> Edition*. Needham Heights: Ally and Bacon.
- Wentzel, K. (1991). *Relationship Between Social Competence and Academic Acheivement in Early Adolescence*. Child Development, 62, 1066-1078.
- Yin, R.K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks, London and New Delhi: SAGE.

Zakaria Kasa. (1997). *Isu dan Cabaran Pendidikan Vokasional dan Teknikal di Abad ke 21*. Prosiding Seminar Kebangsaan Pendidikan Teknik dan Vokasional. 10-11 Mei 1997 (ms 56-59)